



Πληροφορίες: Δημήτρης Λογαράς

Αθήνα: 02.09.2024

Αρ. Πρωτ.: 790

ΠΡΟΣ: κ. Κ. Μητσοτάκη, Πρωθυπουργό της χώρας

ΚΟΙΝ: «Πίνακας Αποδεκτών»

ΘΕΜΑ: «Άρση των υφιστάμενων εμποδίων και εφαρμογή θετικών μέτρων δράσης με στόχο την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στο εργατικό δυναμικό της χώρας»

Αξιότιμε κύριε Πρωθυπουργέ,

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (Ε.Σ.Α.μεΑ.) με το παρόν υπόμνημα επανέρχεται **στο διαχρονικό αίτημά της για αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στο εργατικό δυναμικό της χώρας μέσω της άρσης των υφιστάμενων εμποδίων και της εφαρμογής θετικών μέτρων δράσης.** Το προαναφερθέν αίτημά μας, το οποίο σας είχαμε θέσει και κατά τη διάρκεια των τελευταίων συναντήσεών μας στις 9 Νοεμβρίου 2022 και στις 5 Σεπτεμβρίου 2023, συνάδει με το κυβερνητικό σχέδιο, όπως εκφράστηκε από τον Προϊστάμενο στο Οικονομικό Γραφείο της Γενικής Γραμματείας της Προεδρίας της Κυβέρνησης, κ. Αλέξη Πατέλη σε εκδήλωση της Γ.Σ.Ε.Ε. που έλαβε χώρα στις 3 Ιουλίου με θέμα «Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση», για δημιουργία 500.000 νέων θέσεων εργασίας και παροχή κινήτρων για ένταξη στην αγορά εργασίας πληθυσμιακών ομάδων που παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, όπως είναι και αυτή των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, με στόχο την κάλυψη σημαντικού μέρους των αναγκών της αγοράς εργασίας.

Το προαναφερθέν κυβερνητικό σχέδιο ανακοινώθηκε λίγες ημέρες μετά τη δημοσιοποίηση της Έκθεσης της Τράπεζας της Ελλάδος για τη Νομισματική Πολιτική 2023-2024 (Ιούνιος 2024), στην οποία διαπιστώνεται ότι «[...] το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, παρά την αύξηση των τελευταίων ετών, παραμένει χαμηλό σε σχέση με το μέσο όρο της ΕΕ, ιδίως στις ομάδες των γυναικών, των νέων και των ατόμων με αναπηρία» (σ. 23) και πως «**Το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη στην περαιτέρω ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας, [...] και να επηρεάσει αρνητικά την κοινωνική συνοχή**»



(σ. 23). Παράλληλα στην Έκθεση εκφράζεται η θέση ότι η πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία «[...] θα μπορούσε να αποτελέσει εν δυνάμει δεξαμενή εργατικού δυναμικού [...]» (σ. 95) και πως «Με κατάλληλες παρεμβάσεις, όπως οι φοροαπαλλαγές σε επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν άτομα με πάνω από ένα ποσοστό αναπηρίας, η σύνδεση στοχευμένων προγραμμάτων για άτομα με αναπηρία με την αγορά εργασίας, η βελτίωση των υποδομών προσβασιμότητας των ατόμων με αναπηρία στους χώρους εργασίας και ο εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου που αφορά το σύστημα ποσόστωσης για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, μπορούν να προστεθούν στο εργατικό δυναμικό της χώρας επιπλέον εργαζόμενοι και να πλησιάσουμε τον ευρωπαϊκό μέσο όρο» (σ. 95). Στην Έκθεση επίσης αναφέρεται ότι «Οι περισσότεροι άνεργοι με αναπηρία είναι μακροχρόνια άνεργοι» (σ. 95) και πως «[...] από τα άτομα με αναπηρία ηλικίας 20-64 ετών, σχεδόν τα μισά έχουν ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι το γυμνάσιο), ενώ το 1/3 έχουν ολοκληρώσει μόνο το δημοτικό ή έχουν παρακολουθήσει λίγες τάξεις του δημοτικού» (σ. 95).

Πράγματι, όπως καταδεικνύουν τα δεδομένα που ακολουθούν, η **ελληνική Πολιτεία δεν έχει καταφέρει μέχρι σήμερα να αντιμετωπίσει τον αδιανόητο αποκλεισμό από την εργασία που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις**, παρά το γεγονός ότι το Σύνταγμα της χώρας (άρθρο 21, παρ. 6), ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (βλ. άρθρο 26), ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (βλ. αρχή 17) και η Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες (βλ. ιδίως άρθρο 27) (εφεξής Σύμβαση των ΗΕ), την οποία η χώρα μας κύρωσε με τον ν. 4074/2012, υπαγορεύουν τη λήψη αναγκαίων και προωθητικών μέτρων για την προώθηση και απόλαυση του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία, και συνακόλουθα στην αξιοπρεπή διαβίωση και την κοινωνική συμπερίληψη. Τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι **το πεδίο της εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί για τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις πεδίο απροσπέλαστο, σημαντικών φραγμών, και διακρίσεων που παρεμποδίζουν σοβαρά την άσκηση του δικαιώματός τους στην εργασία σε ίση βάση με τους άλλους.**

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με:

α) Την «7^η Έκθεση για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία-Το Δικαίωμα στην Εργασία: Η κατάσταση απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία στην Ευρωπαϊκή Ένωση» (Απρίλιος 2023)¹, η Ελλάδα μαζί με την Ιρλανδία, την Κροατία και την Ισπανία συγκαταλέγονται στις χώρες με το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης ατόμων με αναπηρία μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

¹ European Disability Forum (2023). 7th Human Rights Report. The Right to Work. The employment situation of persons with disabilities in Europe. Διαθέσιμο στο: https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf



β) Το 14ο Δελτίο του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.μεΑ.² με τίτλο «Στοιχεία σοκ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία: εκτός εργατικού δυναμικού η συντριπτική πλειονότητα!» (18.09.2023):³

- i) Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία 20-64 ετών που μετέχουν στον ενεργό πληθυσμό (εργατικό δυναμικό) ανέρχεται σε 23,7%,
- ii) Το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων με σοβαρή αναπηρία 20-64 ετών ανέρχεται μόλις στο 18,4% με το χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, σε σύγκριση με τον πληθυσμό χωρίς αναπηρία, να υπολογίζεται στις 50 μονάδες,
- iii) Στο σύνολο των ανέργων με αναπηρία (20-64 ετών), το 65% αντιμετωπίζουν μακροχρόνια ανεργία, δηλαδή ανεργία που διαρκεί 12 μήνες ή και περισσότερο,
- iv) Το 57% των απασχολούμενων ατόμων με αναπηρία, βρήκαν εργασία μέσω φίλων, συγγενών ή γνωστών, έναντι αντίστοιχου ποσοστού 38% των ατόμων χωρίς αναπηρία,
- v) Ιδιαίτερα χαμηλό είναι το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που βρήκε εργασία μέσω της Δ.ΥΠ.Α. καθώς και όσων απευθύνθηκαν σε εργοδότες. Το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που αναφέρει τις αγγελίες ως επιτυχή τρόπο εύρεσης εργασίας είναι σχεδόν μηδενικό,
- vi) Ο δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό στους νέους με αναπηρία από 15 ετών και ενήλικες έως 44 ετών βρίσκεται στο χαμηλό επίπεδο του 16%,
- vii) Ο δείκτης απασχόλησης των νέων με αναπηρία από 15 ετών και ενηλίκων ως 44 ετών ανέρχεται μόλις στο 12,5%, όταν στην ίδια ηλικιακή ομάδα, τα άτομα χωρίς αναπηρία είναι ενταγμένα στην απασχόληση σε ποσοστό 58%.

γ) Την Ειδική Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ) για την ίση μεταχείριση για το έτος 2023, οι διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης εξακολουθούν να αποτελούν τον δεύτερο επικρατέστερο λόγο διακρίσεων μετά τις διακρίσεις λόγω φύλου. Πιο συγκεκριμένα, από τις 877 νέες αναφορές που έλαβε ο ΣτΠ για το έτος 2023 -με το 65% αυτών να είναι εντός της αρμοδιότητάς του- το 22% αφορούσε σε διακρίσεις λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης και το 52% σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Επιπρόσθετα, στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης⁴ (Αύγουστος 2022) διαπιστώνεται ότι: «Η υφιστάμενη κατάσταση στην αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, οι πρακτικοί φραγμοί (π.χ. έλλειψη προσβασιμότητας του δομημένου περιβάλλοντος, των μέσων μαζικής μεταφοράς, των εργασιακών χώρων κ.ά.) και τα στερεότυπα στις επιλογές των προσλήψεων, οδηγούν μεγάλο τμήμα των μη-ενεργών ατόμων σε εγκατάλειψη της προσπάθειας εξεύρεσης απασχόλησης και στη

² Πηγή των πρωτογενών στοιχείων που επεξεργάστηκε το Παρατηρητήριο αποτέλεσαν το 1ο κύμα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού έτους 2022 της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, στο οποίο για πρώτη φορά μετά το 2011 συμπεριελήφθησαν ερωτήματα για την υγεία και την αναπηρία (Δείκτης Gali-Routed Version).

³ Βλ. <https://paratiritirioanapirias.gr/el/results/publications/93/14o-deltio-toy-parathrhthrioy-ths-esmea-stoixeia-sok-gia-thn-apasxolhsh-twn-atomwn-me-anaphria-ektos-ergatikoy-dynamikoy-h-syntriptikh-pleionohta>

⁴ Βλ. <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/Εθνική-Στρατηγική-για-τις-Πολιτικές-Απασχόλησης-2022.pdf>



σταδιακή αποσύνδεση από την αγορά εργασίας και την οικονομική – αλλά και κοινωνική – δραστηριότητα. Προκειμένου να αναστραφεί η κατάσταση αυτή απαιτούνται συστηματικές προσπάθειες και ειδική στόχευση μέτρων και παρεμβάσεων στα άτομα με αναπηρία και τις ανάγκες τους» (σ. 38).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030⁵, καλεί τα κράτη μέλη:

- i) να θέσουν στόχους έως το 2024 για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και τη μείωση του χάσματος των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία** ώστε να επιτευχθεί ο στόχος απασχόλησης για το 2030 που το Σχέδιο Δράσης για την Εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων θέτει⁶. Αξίζει να σημειωθεί ότι λόγω του μεγέθους της πληθυσμιακής ομάδας των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις⁷ είναι αδύνατον η χώρα να πετύχει τους στόχους απασχόλησης και κατάρτισης που το Σχέδιο Δράσης θέτει έως το 2030, ήτοι την ένταξη του 78% του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών στην αγορά εργασίας και τη συμμετοχή ετησίως του 60% όλων των ενηλίκων σε προγράμματα κατάρτισης,
- ii) να θέσουν στόχους για τη συμμετοχή ενηλίκων με αναπηρία στη μάθηση με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής τους και να διασφαλίζουν ότι οι εθνικές στρατηγικές για τις δεξιότητες καλύπτουν τις ειδικές ανάγκες των ατόμων με αναπηρία** ώστε να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που ορίζονται στο θεματολόγιο δεξιοτήτων και στο Σχέδιο Δράσης⁸ για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων,
- iii) να θεσπίσουν στοχευμένα μέτρα και ευέλικτες μορφές κατάρτισης** ώστε να διασφαλίσουν, μεταξύ άλλων, για τα άτομα με αναπηρία προσβάσιμα και χωρίς αποκλεισμούς προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης,
- iv) να ενισχύσουν τις ικανότητες των υπηρεσιών απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία και να βελτιώσουν τη συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τις οργανώσεις των ατόμων με αναπηρία** για τον σκοπό αυτό,

⁵ «Ένωση Ισότητας: Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030». Διαθέσιμη στο:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

⁶ Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων περιλαμβάνει την Αρχή 17 «Ένταξη των ατόμων με αναπηρία», στην οποία αναφέρεται ότι «Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους».

⁷ Σύμφωνα με το 14ο Στατιστικό Δελτίο του Παρατηρητήριου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.με.Α. ο πληθυσμός των ατόμων με αναπηρία ηλικίας 15 ετών και άνω εκτιμάται στο 10% του πληθυσμού της χώρας (1.054.735 άτομα).

⁸ Το Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι διαθέσιμο στο:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=COM%3A2021%3A102%3AFIN&qid=1614928358298>



ν) να διευκολύνουν την αυτο-απασχόληση και την επιχειρηματικότητα μέσα από την παροχή στήριξης σχετικά με νομικά και επιχειρηματικά θέματα και με τη χρήση κονδυλίων της ΕΕ.

Η Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες ανησυχώντας αφενός για το υψηλό επίπεδο ανεργίας των ατόμων με αναπηρία στη χώρα μας και τις ανεπαρκείς προσπάθειες για τη διασφάλιση της ένταξής τους (με έμφαση στις γυναίκες με αναπηρία) στην ανοιχτή αγορά εργασίας, αφετέρου για την έλλειψη επαρκών μέτρων που να βελτιώνουν και να διευκολύνουν την παροχή ειδικών μέτρων και εξατομικευμένης υποστήριξης στους εργασιακούς χώρους και περισσότερο αποτελεσματικών και προσβάσιμων υπηρεσιών για τα άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία, στις Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις⁹ της (Concluding Observations) για το άρθρο 27 «Εργασία και Απασχόληση» της Σύμβασης των ΗΕ (οι οποίες δημοσιεύτηκαν στις 29.10.2019), συνέστησε στη χώρα μας: α) τη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για τη διασφάλιση της ένταξης των ατόμων με αναπηρία, και ιδιαίτερα των γυναικών με αναπηρία, στην ανοιχτή αγορά εργασίας, β) τη λήψη ειδικών μέτρων και την παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης στους χώρους εργασίας, γ) την προώθηση στους εργοδότες του δικαιώματος των ατόμων με αναπηρία στην εργασία σε ισότιμη βάση με τους άλλους πολίτες, δ) την ένταξη της διάστασης της αναπηρίας σε όλες τις πολιτικές, μέτρα και προγράμματα απασχόλησης, καθώς και στον πολιτικό σχεδιασμό του Ο.Α.Ε.Δ. (νυν Δ.ΥΠ.Α.).

Από τον Οκτώβριο του 2019 που δημοσιεύτηκαν οι Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής, και παρά το γεγονός ότι από το 2020 έως το 2023 έλαβε χώρα η υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία, στο οποίο περιλαμβάνονταν οι Στόχοι (12) «Εκπαίδευση και Κατάρτιση για Όλους» και (14) «Εργασία και Απασχόληση για Όλους», το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνια πάθηση, όπως καταδεικνύουν τα στατιστικά στοιχεία, εξακολουθεί να είναι αποκαρδιωτικό.

Κατά τη διαβούλευση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης η Ε.Σ.Α.με.Α. είχε προτείνει και διεκδικήσει την ανάγκη εκπόνησης και εφαρμογής μιας εθνικής στρατηγικής για την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις (με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις και στις μητέρες ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις), καθώς θεωρούσε, και εξακολουθεί να θεωρεί, ότι μόνο μέσω μιας συντονισμένης προσπάθειας όλων των εμπλεκόμενων μερών μπορεί να ανατραπεί ο δομικός αποκλεισμός που βιώνουν τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις από την εργασία, ο οποίος εδράζεται στη στερεοτυπική αντίληψη ότι τα άτομα με αναπηρία είναι ανίκανα για εργασία (ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας). Στη βάση αυτής της εσφαλμένης

⁹ Οι Τελικές Παρατηρήσεις και Συστάσεις της Επιτροπής των ΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες είναι διαθέσιμες στο:

<https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhskOcz9c06iPa1r3wEJzoMtZPRIsn2F8be6qzYChDHrmBTMH%2bqHKEyy9IkIKsnfl7vYm%2b%2fX3mXiOTCPBgssnHiOpTdzNgr31DcGr9iV91p4N2>



αντίληψης, οι επιχειρήσεις, δυστυχώς, προσεγγίζουν το ζήτημα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία υπό το πρίσμα του εθελοντικού χαρακτήρα της «εταιρικής κοινωνικής ευθύνης», αθετώντας αβασάνιστα, λόγω έλλειψης μηχανισμού ελέγχου και ποινών από το κράτος, τις θεσμικές υποχρεώσεις τους, όπως είναι η πρόσληψη συγκεκριμένου ποσοστού ατόμων με αναπηρία επί του συνόλου των απασχολούμενων μιας επιχείρησης (σύστημα ποσόστωσης), η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, η εφαρμογή του αρχών του καθολικού σχεδιασμού κ.λπ.- που υπαγορεύονται από την εθνική νομοθεσία (βλ. ν.2643/1998, ν.4443/2016, ν.4488/2017-άρθρο. 61, κ.λπ.).

Πέραν όμως της στάσης των επιχειρήσεων, διαχρονικά προβληματική είναι και η στάση της Πολιτείας στο ζήτημα της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία. Πρόκειται για μια σχεδόν τιμωρητική στάση απέναντι σε εκείνα τα άτομα με αναπηρία που διεκδικούν, όπως κάθε πολίτης, το αυτονόητο, ήτοι την επαγγελματική τους ένταξη, την αξιοπρεπή διαβίωσή τους και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία, καθώς για μια μεγάλη μερίδα εξ' αυτών η ένταξη στην αγορά εργασίας συνεπάγεται τη διακοπή του επιδόματος αναπηρίας, το οποίο αποτελεί το μοναδικό «όπλο» στην αντιμετώπιση του πρόσθετου κόστους που αυτή καθ' αυτή η αναπηρία επιφέρει.

Για την αύξηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στο εργατικό δυναμικό της χώρας απαιτείται η **θέσπιση και εφαρμογή ενός Εθνικού Προγράμματος «Εγγύηση για την απασχόληση και τις δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις», το οποίο να περιλαμβάνει ποσοτικούς στόχους, μετρήσιμους δείκτες, μηχανισμό παρακολούθησης, χρονοδιάγραμμα υλοποίησης και εξασφαλισμένη χρηματοδότηση από εθνικούς και ευρωπαϊκούς πόρους.** Η Συνομοσπονδία, όπως υπαγορεύει η εθνική νομοθεσία και η Σύμβαση των ΗΕ (Άρθρο 4, παρ. 3), πρέπει να συμμετέχει ενεργά στον σχεδιασμό, υλοποίηση, παρακολούθηση και αξιολόγηση αυτού του Προγράμματος. Όσον αφορά στην ποσοτικοποίηση των στόχων, στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης έχουν τεθεί οι εξής στόχοι: α) το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία ηλικίας 20-64 ετών να ανέλθει στο 40% το 2025 και στο 60% το 2030 και β) το ποσοστό του χάσματος απασχόλησης να μειωθεί στο 22% το 2025 και στο 16% το 2030. Ωστόσο αντίστοιχοι στόχοι δεν έχουν τεθεί για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία. Πέραν όμως αυτού εάν συγκρίνουμε του προαναφερθέντες στόχους με τα ευρήματα του 14ο Δελτίου του Παρατηρητηρίου Θεμάτων Αναπηρίας της Ε.Σ.Α.με.Α. διαπιστώνουμε ότι απέχουμε πολύ από την επίτευξή τους.

Λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο που διαμορφώνουν: i) οι επιταγές του Συντάγματος, οι απαιτήσεις του άρθρου 27 της Σύμβασης των ΗΕ (ν.4074/2012) και οι προβλέψεις της λοιπής εθνικής νομοθεσίας (όπως ν.2643/1998, ν.4443/2016, ν.4488/2017-Μέρος Δ' κ.λπ.), ii) οι Συστάσεις της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες για το άρθρο 27 της Σύμβασης των ΗΕ, iii) το Γενικό Σχόλιο 8 της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες για το



δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση¹⁰, iv) η Αρχή 17 «Ένταξη των ατόμων με αναπηρία» του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, v) η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021-2030, vi) το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2020-2023 καθώς και το σχέδιο της Εθνικής Στρατηγικής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2024-2030-«Μια Ελλάδα με Όλους για Όλους», vii) η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, η «Εγγύηση για την απασχόληση και τις δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις» πρέπει να περιλαμβάνει κατ' ελάχιστον τα παρακάτω μέτρα, τα οποία πρέπει να εξειδικευτούν σε συνεργασία με την Ε.Σ.Α.μεΑ. Αξίζει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα εξ' αυτών έχουν προταθεί πολλακίς από την Ε.Σ.Α.μεΑ. στις Ελληνικές Κυβερνήσεις, συμπεριλαμβανομένης και της δικής σας.

A. Θεσμικές παρεμβάσεις

A.1. Αναμόρφωση και εκσυγχρονισμός του συστήματος ποσόστωσης υπέρ των ατόμων με αναπηρία στις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα (ν.2643/1998), το οποίο δεν λειτουργήσει ποτέ, προκειμένου να εναρμονιστεί με τα πετυχημένα συστήματα ποσόστωσης άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως είναι της Γαλλίας και της Γερμανίας. Άλλωστε και στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης αναφέρεται ότι τα αποτελέσματα στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία «υποδεικνύουν πως απαιτείται περαιτέρω αναμόρφωση και εκσυγχρονισμός του θεσμικού πλαισίου αναφορικά με το εθνικό σύστημα ποσόστωσης για τα άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις, με βάση και τη μελέτη ορισμένων από τα πλέον σύγχρονα αντίστοιχα ευρωπαϊκά συστήματα» (σ. 73) και πως στα «περισσότερα κράτη-μέλη της Ε.Ε. οι υποχρεωτικές τοποθετήσεις αφορούν μόνο στην πληθυσμιακή ομάδα των ατόμων με αναπηρία, διότι η συμπερίληψη και άλλων ομάδων (όπως συνέβη με τον ν.2643/1998) δημιουργεί εμπόδια στη λειτουργία του όλου συστήματος, λόγω των διαφορετικών χαρακτηριστικών των διαφορετικών ομάδων και των διαφορετικών εμποδίων ένταξης στην αγορά εργασίας που αντιμετωπίζουν» (σ. 81). Είναι επιτακτική η ανάγκη να καταστεί το σύστημα ποσόστωσης υπέρ των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στις προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα το συντομότερο δυνατό λειτουργικό διότι συνιστά το σημαντικότερο εργαλείο για τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

A.2. Κατάργηση της άδικης διακοπής των επιδομάτων αναπηρίας όταν τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις εργάζονται. Η διακοπή του επιδόματος αναπηρίας όταν απασχολούνται λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ένταξή τους στην εργασία. Δεν είναι δυνατόν το επίδομα αναπηρίας να εξισώνεται με το επίδομα ανεργίας! Η αναπηρία ή/και η χρόνια πάθηση ενός ατόμου είτε εργάζεται είτε δεν εργάζεται εξακολουθεί να υφίσταται και ως εκ τούτου και οι αυξημένες δαπάνες που συνδέονται με αυτήν.

¹⁰ Το Γενικό Σχόλιο 8 της Επιτροπής των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες για το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την απασχόληση είναι διαθέσιμο στο:

<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons>



A.3. Κατάργηση του χαρακτηρισμού «άνικανος προς κάθε βιοποριστική εργασία» από τα πιστοποιητικά αναπηρίας των Κ.Ε.Π.Α., ο οποίος εκτός του ότι εμπεριέχει καταφανή ρατσιστικά χαρακτηριστικά λειτουργεί και ως ανυπέβλητο εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία, καθώς τα άτομα με αναπηρία που στο πιστοποιητικό αναπηρίας τους περιλαμβάνεται αυτός ο χαρακτηρισμός δεν μπορούν να ενταχθούν στο μητρώο ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. και ως εκ τούτου να συμμετάσχουν στα προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης που υλοποιεί. Αξίζει να επισημανθεί ότι από την προαναφερθείσα άδικη μεταχείριση εξαιρούνται τα άτομα με ψυχική ή νοητική αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω, στα οποία δίνεται η δυνατότητα, ακόμη και εάν στο πιστοποιητικό αναπηρίας τους αναγράφεται ο ως άνω ρατσιστικός χαρακτηρισμός, να εγγράφονται στο μητρώο ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. εάν προσκομίσουν γνωμάτευση από μονάδα ψυχικής υγείας στην οποία να αναφέρεται ότι η ανάληψη μισθωτής απασχόλησης ή η αυτο-απασχόληση ενδείκνυται για λόγους ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης και κοινωνικής επανένταξης. Ωστόσο, η παραμονή στο μητρώο ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. διαρκεί 3 έτη, όση δηλαδή είναι και η διάρκεια ισχύος της προαναφερθείσας γνωμάτευσης.

A.4. Κατάργηση του άδικου αποκλεισμού από το μητρώο ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις που διαθέτουν πιστοποιητικό αναπηρίας από τις ανώτατες υγειονομικές επιτροπές του Στρατού (Α.Σ.Υ.Ε.), του Ναυτικού (Α.Ν.Υ.Ε.), της Αεροπορίας (Α.Α.Υ.Ε.), της Ελληνικής Αστυνομίας και του Πυροσβεστικού Σώματος.

A.5. Θέσπιση μέτρων για την προστασία των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις από την απόλυση, με στόχο τη διατήρηση των θέσεων εργασίας τους, καθώς και μέτρων, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, για την επιστροφή στην εργασία μετά την απόκτηση ή επιδείνωση της αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης.

A.6. Θέσπιση μέτρων για τη διευκόλυνση της συμμετοχής των γυναικών με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, των μητέρων παιδιών με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση και εν γένει των γυναικών-οικογενειακών φροντιστών ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην αγορά εργασίας προκειμένου να επιτυγχάνεται μεγαλύτερη εναρμόνιση της οικογενειακής με την επαγγελματική τους ζωή. Μέτρα προς αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσαν να είναι τα εξής: παροχή κινήτρων για συμμετοχή τους στην απασχόληση και στην αυτο-απασχόληση, διευκόλυνση συμμετοχής σε επιδοτούμενη επαγγελματική κατάρτιση, προγράμματα ενδυνάμωσης και ενίσχυσης δεξιοτήτων, υλοποίηση ευέλικτων προγραμμάτων απασχόλησης (π.χ. ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία, μερική απασχόληση), μέτρα για την επαγγελματική ανέλιξη τους, δημιουργία χώρων φύλαξης ή/και απασχόλησης παιδιών με αναπηρία και εν γένει για την ανάπαυλα από την οικογενειακή φροντίδα κ.ά.

A.7. Θέσπιση θεσμικού πλαισίου για την υποστηριζόμενη εργασία των ατόμων με αναπηρία, κατάρτιση των εργασιακών συμβούλων της Δ.ΥΠ.Α. στη μεθοδολογία εφαρμογής αυτής και υλοποίηση σχετικού προγράμματος σε εθνικό επίπεδο προκειμένου να διευκολυνθεί η πρόσβαση στην ελεύθερη αγορά εργασίας ατόμων από συγκεκριμένες κατηγορίες αναπηρίας, τα οποία δίχως την εφαρμογή αυτού του



εναλλακτικού μοντέλου απασχόλησης δεν θα μπορέσουν ποτέ να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

A.8. Άμεση έκδοση απόφασης για την εφαρμογή της ρύθμισης που αφορά στη μη περικοπή της σύνταξης σε περίπτωση απασχόλησης συνταξιούχων λόγω αναπηρίας (άρθρο 114 ν.5078/2023).

A.9. Θέσπιση και εφαρμογή ανοιχτού και αδιάλειπτου προγράμματος παροχής εύλογων προσαρμογών¹¹ μέσω του οποίου κάθε εργοδότης του ιδιωτικού τομέα, ύστερα από αίτημα συγκεκριμένου εργαζόμενου με αναπηρία, θα μπορεί να λάβει οικονομική και τεχνική στήριξη προκειμένου να προβεί σε εύλογες προσαρμογές της συγκεκριμένης θέσης εργασίας στις εξατομικευμένες ανάγκες του εργαζόμενου με αναπηρία-ανεξάρτητα από το εάν η πρόσληψη του ατόμου με αναπηρία πραγματοποιήθηκε μέσω προγράμματος απασχόλησης ή όχι.

A.10. Θέσπιση ισχυρών φορολογικών κινήτρων για επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.

A.11. Διεξαγωγή αυτεπάγγελτων ελέγχων από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας αναφορικά με την τήρηση από την πλευρά των επιχειρήσεων της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία των ατόμων με αναπηρία (ν.4443/2016), καθώς και ενίσχυση της ικανότητας των στελεχών του εν λόγω Σώματος να εντοπίζουν περιστατικά άνιση μεταχείρισης λόγω αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, συμπεριλαμβανομένων και περιστατικών μη παροχής εύλογων προσαρμογών, μέσω της υλοποίησης σχετικού προγράμματος εκπαίδευσης που θα απευθύνεται σε αυτά.

A.12. Ενίσχυση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για την παροχή εύλογων προσαρμογών σε δημοσίους υπαλλήλους με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση, σύσταση επιτροπής εξέτασης των αιτημάτων τους και δέσμευση σχετικών πόρων. Άμεση έκδοση της ΚΥΑ που προβλέπεται στο άρθρο 17 του ν. 5027/2023, η οποία αφορά στην κάλυψη της δαπάνης για προσωπικό βοηθό όταν μόνιμοι ή με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου υπάλληλοι με αναπηρία της Γενικής Κυβέρνησης βρίσκονται σε υπηρεσιακή αποστολή στο εσωτερικό ή το εξωτερικό.

A.13. Προσθήκη στην παρ. 1 του Άρθρου 34 του ν. 4554/2018, με την οποία αντικαθίσταται η παρ. 2 του άρθρου 30 του ν. 4144/2013, πρόβλεψης για τα άτομα με αναπηρία ως ακολούθως: «τα άτομα με αναπηρία με ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω θα παραμένουν εγγεγραμμένα στα Μητρώα Ανεργίας της Δ.ΥΠ.Α ανεξαρτήτως του

¹¹ Σχετικά με την παροχή εύλογων προσαρμογών στην εργασία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο υλοποίησης της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες, δημοσίευσε στις 31 Μαΐου 2024 κατευθυντήριες οδηγίες για την παροχή εύλογων προσαρμογών στην εργασία. Για τη διαμόρφωση των κατευθυντήριων οδηγιών υπήρξε στενή διαβούλευση με το ευρωπαϊκό αναπηρικό κίνημα. Οι κατευθυντήριες οδηγίες είναι διαθέσιμες στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8612&furtherPubs=yes>



χρονικού διαστήματος που έχει παρέλθει από το τελευταίο πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που παρακολούθησαν».

A.14. Διασφάλιση ότι καμία δομή επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και διά βίου μάθησης δεν θα αδειοδοτείται εάν δεν είναι προσβάσιμη στα άτομα με αναπηρία προκειμένου να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη πρόσβαση σε αυτές των καταρτιζόμενων με αναπηρία, των εκπαιδευτών με αναπηρία και του προσωπικού με αναπηρία εν γένει, καθώς και πως καμία από αυτές τις δομές δεν θα διακρίνει τα άτομα με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις από τα προγράμματα που υλοποιεί, αλλά αντίθετα θα διευκολύνει τη συμμετοχή τους σε αυτά μέσω προιμοδότησης, παροχής εύλογων προσαρμογών κ.λπ.

A.15. Αναβάθμιση των Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης & Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.) προκειμένου να ενταχθούν στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και ένταξή τους στη αρμοδιότητα της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης. Είναι αδιανόητο, δώδεκα χρόνια μετά την κύρωση της Σύμβασης των ΗΕ, να εξακολουθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία να αντιμετωπίζεται ως ζήτημα ειδικής αγωγής.

A.16. Αναμόρφωση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για την υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας με στόχο τη συμπερίληψη σε αυτό της διάστασης της αναπηρίας.

A.17. Τροποποίηση του άρθρου 20 του ν. 4412/2016 προκειμένου να προβλεφθεί η υποχρεωτική, και όχι προαιρετική όπως είναι σήμερα, σύναψη συμβάσεων από τους δημόσιους φορείς με κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις ένταξης ατόμων με αναπηρία (όπως οι Κοιν.Σ.Επ. και οι Κοι.Σ.Π.Ε.). Ο Συνήγορος του Πολίτη στην Ειδική Έκθεσή του «Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρίες» (2022) επισημαίνει ότι «[...] η ενίσχυση και υποστήριξη της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων, ήτοι των συμβάσεων που συνάπτει το κράτος με ιδιώτες επιχειρηματίες για την αγορά/μίσθωση αγαθών, υπηρεσιών και έργων από αυτούς, αποτελεί επίσης ένα ενδεχόμενο και ισχυρό μέτρο θετικής δράσης στο πλαίσιο της διασφάλισης του δικαιώματος στην εργασία για τα άτομα με αναπηρία. Η συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων μπορεί να είναι είτε ως μέλη κοινωνικών επιχειρήσεων-αναδόχων, είτε ως ωφελούμενοι αυτών, είτε ως εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις-αναδόχους/υπεργολάβους, είτε ακόμη και ως μεμονωμένοι ανάδοχοι/υπεργολάβοι τα ίδια. Συμβάσεις που παρουσιάζουν τέτοια συμμετοχή ατόμων με αναπηρία εντάσσονται κατά κανόνα στη γενικότερη έννοια των κοινωνικά υπεύθυνων δημοσίων συμβάσεων (ΚΥΔΣ)» (σσ. 62 και 63).

Β. Αξιοποίηση Ευρωπαϊκών Πόρων

B.1. Βελτίωση της ελκυστικότητας των προγραμμάτων επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις μέσω της θέσπισης κινήτρων (π.χ. φοροαπαλλαγές, μεγαλύτερη επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών κ.α.). Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με την Έκθεση του Ευρωπαϊκού Φόρουμ Ατόμων με Αναπηρία «*Digital Skills, Accommodation and Technological Assistance for Employment:*



*Supporting the inclusion of persons with disabilities in the open labour market*¹² που δημοσιεύτηκε στις 10.07.2024 μόνο 1 στους 4 εργοδότες από τα 26 κράτη μέλη της ΕΕ (το Λουξεμβούργο δεν έλαβε μέρος στην έρευνα) συμμετέχουν σε προγράμματα απασχόλησης για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η Ισπανία όπου το 82% των εργοδοτών απάντησαν ότι έχουν συμμετάσχει σε τέτοια προγράμματα.

B.2. Παροχή αυξημένης μοριοδότησης σε υποψήφιους με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις σε όλα τα προγράμματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης που απευθύνονται στον γενικό πληθυσμό, εφαρμογή των αρχών του καθολικού σχεδιασμού και κάλυψη του κόστους για την παροχή εύλογων προσαρμογών.

B.3. Ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις μέσω της μη τυπικής, αλλά και τυπικής εκπαίδευσης, καθώς η ζήτηση από την αγορά εργασίας για τέτοιου τύπου δεξιότητες θα αυξάνεται συνεχώς.

B.4. Υλοποίηση τριετούς προγράμματος ενίσχυσης των εργοδοτών με επιχορήγηση για πρόσληψη ανέργων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις πρέπει να δεσμεύονται ότι θα διατηρήσουν το προσωπικό για επιπλέον 12 μήνες χωρίς επιχορήγηση. Αντίστοιχο πρόγραμμα (γνωστό ως «τρία συν ένα») είχε υλοποιηθεί από τον Ο.Α.Ε.Δ (νυν Δ.ΥΠ.Α) στο παρελθόν.

B.5. Εφαρμογή προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα και προγραμμάτων για την ενίσχυση της αυτο-απασχόλησης και επιχειρηματικότητας των ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις. Αξίζει να υπενθυμίσουμε ότι όσον αφορά στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των ατόμων με αναπηρία, σχετικό πρόγραμμα είχε εφαρμοστεί με μεγάλη επιτυχία στο πλαίσιο εφαρμογής του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης με φορέα υλοποίησης τον Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.

B.6. Παροχή υποτροφιών σε ερευνητές με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, οι οποίες να συνδέονται με απασχόληση σε επιχειρήσεις σε αντικείμενο συναφές με το αντικείμενο της έρευνάς τους με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και παροχή εύλογων προσαρμογών κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους σε αυτές.

B.7. Υλοποίηση εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης που να απευθύνονται σε εργοδότες και σε οργανώσεις εκπροσώπησης εργοδοτών και εργαζομένων αναφορικά με τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία, τις θεσμικές υποχρεώσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους και υποψήφιους προς εργασία με αναπηρία ή/και χρόνια πάθηση κ.α. προκειμένου να αρθεί αφενός η υποτίμηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις, αφετέρου η στερεοτυπική αντίληψη σύνδεσης της αναπηρίας με συγκεκριμένες θέσεις εργασίας κ.λπ. (π.χ. ότι οι τυφλοί μπορούν να απασχοληθούν αποκλειστικά και μόνο ως τηλεφωνητές).

¹² Διαθέσιμη στο: <https://www.edf-feph.org/publications/digital-skills-accommodation-and-technological-assistance-for-employment-supporting-the-inclusion-of-persons-with-disabilities-in-the-open-labour-market/>



Γ. Δ.ΥΠ.Α. και άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις

Γ.1. Απαιτείται πολιτική βούληση προκειμένου η απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις να αποτελέσει προτεραιότητα για τη Δ.ΥΠ.Α. Παρεμβάσεις που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν προς αυτή την κατεύθυνση είναι οι εξής: i) αποτύπωση στο οργανόγραμμα της Δ.ΥΠ.Α. της έμφασης που δίνει στο δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στην εργασία, ii) στελέχωση της Δ.ΥΠ.Α. με εξειδικευμένο και επαρκές προσωπικό και αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών της μέσω της υιοθέτησης των αρχών του καθολικού σχεδιασμού, iii) ένταξη της διάστασης της αναπηρίας στα εργαλεία που οι εργασιακοί σύμβουλοι χρησιμοποιούν, iv) κατάρτιση των εργασιακών συμβούλων στη μέθοδο της υποστηριζόμενης εργασίας, στην προσέγγιση επιχειρήσεων για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις και στην καθοδήγηση των εργοδοτών σε ζητήματα εύλογων προσαρμογών, v) δημιουργία μητρώου επιχειρήσεων που επιθυμούν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις και παροχή κινήτρων για την εγγραφή τους σε αυτό.

Γ.2. Αναβάθμιση της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης Ατόμων με Αναπηρία Αθήνας και του Εκπαιδευτικού Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες Θεσσαλονίκης της Δ.ΥΠ.Α. προκειμένου να ενταχθούν στο Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Μέχρι σήμερα αυτό δεν συμβαίνει με αποτέλεσμα οι καταρτιζόμενοι με αναπηρία που φοιτούν στις ως άνω δομές να μην μπορούν να πιστοποιήσουν τα προσόντα που αποκτούν και έτσι να «απομακρύνονται» ακόμη περισσότερο από την αγορά εργασίας.

Γ.3. Βελτίωση της προσβασιμότητας του κτιριακού αποθέματος ιδιοκτησίας της Δ.ΥΠ.Α. ή χρήσης από αυτήν.

Γ.4 Τροποποίηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου προκειμένου αφενός να διευκολύνεται η εγγραφή μαθητών με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας της Δ.ΥΠ.Α. αφετέρου να παρέχονται σε αυτούς εύλογες προσαρμογές (π.χ. παράλληλα στήριξη, διερμηνεία νοηματικής, υποστηρικτική τεχνολογία, προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό κ.λπ.), και εκπόνηση μελέτης για τον προσδιορισμό της υποστηρικτικής τεχνολογίας, του εξοπλισμού/λογισμικού που απαιτείται στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας ανά επαγγελματική ειδικότητα και κατηγορία αναπηρίας.

Γ.5 Εμπλουτισμός του μητρώου ανέργων της Δ.ΥΠ.Α. με πρόσθετες παραμέτρους όπως: κλάδο απασχόλησης τελευταίας εργασίας, επάγγελμα τελευταίας εργασίας, είδος απασχόλησης (μισθωτή εργασία, αυτο-απασχόληση κ.λπ.), συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης κ.ά. με στόχο τη συλλογή περισσότερο αναλυτικών στοιχείων, τα οποία θα συμβάλλουν στον σχεδιασμό περισσότερο αποτελεσματικών πολιτικών.

Γ.6 Κατάργηση του άδικου αποκλεισμού των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των ατόμων με αναπηρία, των ατόμων με χρόνιες παθήσεις και των γονέων/κηδεμόνων τους ως δικαιούχων φορέων από τα προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων με αναπηρία ή/και χρόνιες παθήσεις της Δ.ΥΠ.Α., επειδή θεωρούνται φορείς που δεν ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα.



Κύριε Πρωθυπουργέ,

Γνωρίζοντας το έντονο ενδιαφέρον σας για την προστασία και προώθηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στη χώρα μας, ήρθε η ώρα να πάμε από τις διακηρύξεις στην πράξη. Σας προτείνουμε τη σύσταση διυπουργικής ομάδας (task force) από τον Συντονιστικό Μηχανισμό, το Υπουργείο Εργασίας, το Υπουργείο Παιδείας, Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, το Υπουργείο Κοινωνικής Συνοχής και Οικογένειας, το Υπουργείο Εσωτερικών και τη Δ.ΥΠ.Α. και με τη συμμετοχή εκπροσώπων της Ε.Σ.Α.μεΑ. προκειμένου να υπάρξει άμεση υλοποίηση της πρότασής μας για *Εγγύηση της απασχόλησης και των δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις.*

Με εκτίμηση

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Ι. Βαρδακαστάνης

Β. Κούτσιανος

Πίνακας Αποδεκτών:

- κ. Κ. Χατζηδάκη, Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών
- κ. Θ. Λιβάνιο, Υπουργό Εσωτερικών
- κ. Κ. Πιερρακάκη, Υπουργό Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού
- κα Ν. Κεραμέως, Υπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης
- κα Σ. Ζαχαράκη, Υπουργό Κοινωνικής Συνοχής & Οικογένειας
- κ. Χ.-Γ. Σκέρτσο, Υπουργό Επικρατείας
- κ. Ν. Παπαθανάση, Αναπληρωτή Υπουργό Εθνικής Οικονομίας & Οικονομικών
- κα Ι. Λυτρίβη, Υφυπουργό Παιδείας, Θρησκευμάτων & Αθλητισμού
- κ. Κ. Καραγκούνη, Υφυπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης
- κ. Π. Τσακλόγλου, Υφυπουργό Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης



- Πρόεδρο & Μέλη Διαρκούς Επιτροπής Μορφωτικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων
- Πρόεδρο & Μέλη Διαρκούς Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων της Βουλής των Ελλήνων
- Πρόεδρο & Μέλη της Ειδικής Μόνιμης Επιτροπής Ισότητας, Νεολαίας και Δικαιωμάτων του Ανθρώπου της Βουλής των Ελλήνων
- Μέλη του Ελληνικού Κοινοβουλίου
- Έλληνες Ευρωβουλευτές
- κα Β. Παντελοπούλου, Γενική Γραμματέα Εταιρικού Συμφώνου για το Πλαίσιο Ανάπτυξης (ΕΣΠΑ)
- κ. Γ. Ζερβό, Γενικό Γραμματέα Διαχείρισης Τομεακών Προγραμμάτων Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), Ταμείου Συνοχής και Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)
- κα Αικ. Οικονόμου, Γενική Γραμματέα Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων και Εθνικού Προγράμματος Ανάπτυξης (ΠΔΕ και ΕΠΑ)
- κα Ο. Καφετζοπούλου, Γενική Γραμματέα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης & Διά Βίου Μάθησης
- κ. Ν. Μηλαπίδη, Γενικό Γραμματέα Εργασιακών Σχέσεων
- κ. Κ. Τσαγκαρόπουλο, Γενικό Γραμματέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- κ. Σ. Πρωτοψάλτη, Διοικητή Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α)
- κ. Β. Γεωργιάδη, Υποδιοικητή Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α)
- κ. Γ. Καραχάλιο, Υποδιοικητή Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α)
- κα Γ. Χορμόβα, Υποδιοικητρια Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α)
- κα Ρ. Οικονόμου, Προϊσταμένη Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ)
- κ. Χ. Κίρκογλου, Προϊστάμενο Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού των Περιφερειακών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων (ΕΥΣΠεΠ)
- κα Α. Μανώλη, Προϊσταμένη Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης Προγράμματος «Ανθρώπινο Δυναμικό & Κοινωνική Συνοχή»
- Οργανώσεις - Μέλη Ε.Σ.Α.μεΑ. και Οργανώσεις - Μέλη αυτών



Προσβάσιμο αρχείο Microsoft Word (*.docx)

Το παρόν αρχείο ελέγχθηκε με το εργαλείο **Microsoft Accessibility Checker** και δε βρέθηκαν θέματα προσβασιμότητας. Τα άτομα με αναπηρία δε θα αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην ανάγνωσή του.